

ВИСНОВОК ПРО НАУКОВУ НОВИЗНУ, ТЕОРЕТИЧНЕ ТА ПРАКТИЧНЕ ЗНАЧЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЇ

Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф

**на тему «Трансформація системи управління персоналом підприємств
в умовах інклюзивного інноваційного розвитку»
на здобуття ступеня доктора філософії
за спеціальністю 073 – Менеджмент
галузь знань 07 – Управління та адміністрування**

*(протокол засідання кафедри міжнародного менеджменту та інновацій
№2 від 15.09.2025 р.)*

1. Актуальність напрямку дослідження.

Дисертацію присвячено вирішенню актуального наукового завдання – розробці та обґрунтуванню теоретичних засад, науково-методичних підходів і рекомендацій щодо формування системи управління персоналом підприємств в умовах інклюзивного інноваційного розвитку на основі інклюзивних заходів, мотиваційних чинників та оцінного інструментарію.

Мета, сформульована в роботі, відповідає напрямку дослідження, отримані результати мають наукову новизну, практичне значення та сприяють досягненню мети.

2. Наукове та практичне значення роботи.

Наукове значення роботи доводить те, що дисертацію Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф виконано згідно планів науково-дослідних робіт Національного університету «Одеська політехніка» за 2021-2024 рр., а наукові результати його дисертаційної роботи використані при виконанні наукових тем як співвиконавця (акт про впровадження № 14/71-06 від 06.01.2025 р.):

1) *держбюджетної теми* НДР «Менеджмент як фактор сталого розвитку в координатах парадигми економічних систем» (номер державної реєстрації 0118U006802, 2018-2022 рр.), де автором надано структурно-змістовну характеристику інструментарію реінжинірингу бізнес-процесів, запропоновано модель трансформації системи управління персоналом як основи кардинального реінжинірингу бізнес-процесів, обґрунтовано її мотиваційне ядро та напрями розвитку в умовах інклюзивного інноваційного середовища;

2) *держбюджетної теми* НДР «Теоретико-методологічні та практичні інструменти менеджменту персоналу в умовах війни та післявоєнного відновлення» (номер державної реєстрації 0123U101756, 2023-2026 рр.), де автором виконано діагностику рівня інноваційності процесів управління персоналом на підприємствах та інклюзивності його соціальної відповідальності, обґрунтовано основні напрями їх змін; розроблено інструментарій оцінки ефективності управління персоналом в умовах інклюзивного інноваційного середовища; сформовано науково-методичні рекомендації щодо інклюзивної соціальної відповідальності підприємства у відповідності до трансформаційних

змін системи управління персоналом на мотиваційних засадах інтелектуального лідерства та інклюзії.

Практичне значення отриманих результатів підтверджується їх впровадженням у діяльність: ТОВ «Експедитор» (довідка № 3 від 17.01.2025 р.) – впроваджено рекомендації щодо інклюзивної соціальної відповідальності підприємства в умовах трансформаційних змін системи управління персоналом на мотиваційних засадах інтелектуального лідерства та інклюзії; напрями трансформації системи управління персоналом підприємства в умовах інклюзивного інноваційного середовища. ТОВ «Концерн «КСІМЕКС» (довідка №1/5 від 09.01.2025 р.) – впроваджено рекомендації для оцінки структурних та якісних характеристик персоналу підприємства; напрями трансформації системи управління персоналом підприємства в умовах інклюзивного інноваційного середовища.

Результати дисертації використано у навчальному процесі Національного університету «Одеська політехніка» МОН України при підготовці навчально-методичних матеріалів з дисциплін «Управління потенціалом організацій та підприємств», «Менеджмент соціально-орієнтованих та інклюзивних проектів», «Менеджмент змін в непередбачуваних умовах» (акт впровадження № 17/81-06 від 06.01.2025 р.).

3. Наукова новизна одержаних результатів полягає у розробленні та обґрунтуванні розробці та обґрунтуванню теоретичних засад, науково-методичних підходів і рекомендацій щодо формування системи управління персоналом підприємств в умовах інноваційного розвитку на основі інклюзивних заходів, мотиваційних чинників та оцінного інструментарію.

Найбільш вагомими науковими результатами, що становлять наукову новизну, такі: *удосконалено:*

- *змістовну характеристику та типологізацію трансформаційних процесів у персональному менеджменті підприємств*, доповнивши їх: описом інноваційних викликів і принципів інклюзивної соціальної відповідальності, що зумовлюють еволюцію HR-функції з операційної ролі до стратегічного інструмента в умовах інноваційно-сталого розвитку; розширенням типології трансформаційних процесів за чотирма ключовими вимірами: інклюзивність як стратегічна цінність; інноваційність як операційна норма; лідерство як інтелектуальний вплив; HR як функція адаптації та перетворення;

- *науково-методичні підходи до оцінювання структурних та якісних характеристик персоналу підприємств* шляхом: 1) інтеграції принципів інклюзивності у систему управління людськими ресурсами та розробки інструментарію, що враховує соціальні, організаційні та інтелектуальні детермінанти, які впливають на інклюзивність персоналу; 2) доведення наявності стійкого кореляційного зв'язку між рівнем інклюзивності трудового колективу та інноваційним потенціалом підприємства; 3) типологією підприємств за домінуючими моделями розвитку: інноваційно-орієнтовані, традиційні та інклюзивно-свідомі, що дозволяє формувати цілеспрямовану управлінську політику в контексті інклюзивного інноваційного зростання;

– механізм діагностування рівня інноваційності процесів управління персоналом на підприємствах, відмінністю яких є діагностування інклюзивності його соціальної відповідальності та обґрунтування інтелектуального лідерства як одного з основних напрямків їх змін;

– концептуально-методичні підходи до трансформації системи управління персоналом підприємства, концептуальна модель якої, на відміну від інших, в основу яких покладено інклюзивно-інноваційний підхід, а концептуальна модель відрізняється орієнтацією на перспективні напрями змін, у центрі яких – мотиваційне ядро, сформоване на основі ціннісної залученості персоналу. Ключовими механізмами моделі виступають сенсотворення, культура інклюзії, цифрова та соціальна підтримка, кар’єрна справедливість, психологічна безпека, участь в інноваціях та інтелектуальне лідерство;

– науково-методичні рекомендації щодо запровадження інклюзивної соціальної відповідальності підприємства за трансформаційні зміни системи управління персоналом, підхід яких на відміну від існуючих, зосереджується на повній інтеграції інклюзії в HR-процеси як чинника ефективності та справедливості; впровадженні інтелектуального лідерства як адаптивного мотиваційного ядра; розвитку цифрових рішень і каналів зворотного зв’язку для підвищення гнучкості й довіри; цільових мотиваційних заходах для підтримки вразливих груп і формування інноваційної культури;

дістало подальшого розвитку:

– теоретичний базис системного управління персоналом підприємства шляхом: а) деталізації його сутності в умовах інноваційного розвитку з урахуванням ретроспективної динаміки та впливу інклюзивності як чинника еволюції принципів і завдань HR від адміністративно-інструктивних до стратегічно-гнучких, цифрово обґрунтованих, соціально й екологічно чутливих моделей; б) обґрунтування інклюзивності як стратегічної рамки, що слугує критерієм оцінки зрілості соціального й корпоративного середовища;

– інструментарій оцінювання ефективності управління персоналом ні тлі інклюзивного інноваційного середовища, відмінністю якого є комбінування методичних підходів, що інтегрує індексно-аналітичну модель, баланс інтересів стейкхолдерів та методи соціально-економічної діагностики.

4. Публікації результатів роботи, результати їх експертизи.

4.1 Публікації здобувача. За результатами досліджень опубліковано 11 наукових праць: 1 одноосібний розділ у колективній монографії; 1 стаття у періодичних наукових виданнях, проіндексованих у базі даних Scopus, 2 статті у наукових фахових виданнях України, що включені у міжнародні наукометричні бази; 7 – тези доповідей на наукових конференціях:

Монографії, розділи у колективних монографіях

1. Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф. Розділ 1.5 Інклюзивно-інноваційна трансформація системи управління персоналом підприємства: концепція, чинники, модель. *Організаційно-економічний механізм формування інклюзивної соціальної відповідальності: сталий розвиток та національна безпека* : монографія / за ред. С. В. Філіппової. Одеса: Бондаренко М. О., 2024. С. 135-182. ISBN 978-617-8511-30-2 URL:

<https://economics.net.ua/files/scientific-base/monogr/978-617-8511-30-2.pdf> (1,88 д.а.).

Статті у фахових виданнях України

2. Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф. Інноваційні виклики та трансформаційні процеси в управлінні персоналом підприємств. *Економіка: реалії часу. Науковий журнал*. 2024. № 6 (76). С. 145-151. (1,04 д.а.) URL: <https://economics.net.ua/files/archive/2024/No6/145.pdf>. (Index Copernicus, Ulrich's Periodicals Directory, EBSCO Publishing, Google Scholar) DOI: 10.15276/ETR.06.2024.15. DOI: 10.5281/zenodo.15678288.

3. Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф. Інструментарій оцінки ефективності управління персоналом в умовах інклюзивного інноваційного середовища. *Економічний журнал Одеського політехнічного університету*. 2024. № 4 (30). С. 134-143. (1,04 д.а.) DOI: 10.15276/EJ.04.2024.15. DOI: 10.5281/zenodo.15678199 URL: <https://economics.net.ua/ejopu/2024/No4/134.pdf>.

Статті у періодичних наукових виданнях,

проіндексованих у базах даних Web of Science Core Collection та/або Scopus

4. Lagodiienko, V., Popelo, O., Zybareva, O., Samiilenko, H., Mykytyuk, Y., Alsawwafi, F.M.A.S. (2022). Peculiarities of the management of the foreign economic activity of enterprises in current conditions of sustainability. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, Vol. 17, No. 4, pp. 1215-1223. ISSN: 1743-7601 (Print); 1743-761X (Online). DOI: <https://www.iieta.org/journals/ijsdp/paper/10.18280/ijsdp.170420> Scopus <https://doi.org/10.18280/ijsdp.170420> (0,6 д.а., особистий внесок: додання в опис механізму активізації зовнішньоекономічної діяльності економічних систем мотивації у складі ключових функцій) – 0,1 д.а.).

Опубліковані праці апробаційного характеру

5. Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф. Форми звітності, управлінського обліку та вхідні дапні для розрахунку показників інклюзивності в системі управління персоналом підприємства. Обліково-аналітичне забезпечення інноваційної трансформації економіки України (в умовах воєнного стану та поствоєнний період) : Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції. Україна, м. Одеса, Одеська політехніка, 24 листопада 2024, Україна, м. Одеса. С.11-13. URL: <https://economics.net.ua/oaz> (дата звернення: 15.01.2025) (0,15 д.а.)

6. Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф. Стратегія соціально-відповідальної поведінки. *Актуальні проблеми теорії та практики менеджменту* : Матеріали XIII Міжнародної науково-практичної конференції. Україна, м. Одеса, Одеська політехніка, 24 травня 2024, С.189-190. URL: <https://economics.net.ua/files/science/men/2024/s6.pdf> (Дата звернення: 15.01.2025) (0,15 д.а.)

7. Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф, Немчонок С.О. Стратегічне управління як ключовий фактор довгострокової конкурентоспроможності підприємства. *Сучасний менеджмент економічних систем в координатах парадигми сталого розвитку* : Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Україна, м. Одеса, Одеська політехніка, 18 вересня 2024, С.83-85. URL: https://economics.net.ua/files/science/suchasnyy_men/2024/SM_2024.pdf (0,15 д.а., особистий внесок: обгрунтовано підвищення мотивації працівників як перевага стратегічного управління підприємством – 0,1 д.а.)

8. Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф, Браткова Б.Г. Напрямки мотивації менеджерів в умовах воєнного стану. *Сучасний менеджмент економічних систем в координатах парадигми сталого розвитку* : Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. Україна, м. Одеса, Одеська політехніка, 18 вересня 2023. С.23-24. URL: https://economics.net.ua/files/science/suchasnyy_men/2023/SM_2023.pdf (0,1 д.а., особистий внесок: визначено заходи, що є важливими для керівників при впровадженні нових методів мотивації – 0,05 д.а.)

9. Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф, Станчева О.П. Проблеми інклюзивного інноваційного розвитку. *Актуальні проблеми теорії та практики менеджменту* : Матеріали

XII Міжнародної науково–практичної конференції. Україна, м. Одеса, Одеська політехніка, 26 травня 2023, С. 119-120. URL: <https://economics.net.ua/files/science/men/2023/s5.pdf> (0,15 д.а., особистий внесок: визначено проблеми недостатньої уваги до інклюзивного розвитку, сформульовано шляхи їх подолання – 0,1 д.а.)

10. Продіус О.І., Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф, Яковенко Т.А. Система мотивації персоналу виробничого підприємства. *Актуальні проблеми теорії та практики менеджменту* : Матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції. Україна, м. Одеса, Одеська політехніка, 27 травня 2022, С. 63-65. URL: <https://economics.net.ua/wp-content/uploads/2022/06/s2.pdf> (0,2 д.а., особистий внесок: сформульовано вимоги до регіональної системи трудової міграції персоналу виробничого підприємства – 0,05 д.а.)

11. Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф, Гончарук С.Р. Стилі керівництва в адміністративному менеджменті та фактори його формування. *Сучасний менеджмент економічних систем в координатах парадигми сталого розвитку* : Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Україна, м. Одеса, Одеська політехніка, 20 вересня 2022. С. 54-55. URL: https://economics.net.ua/files/science/suchasnyy_men/2022/s4.pdf (0,15 д.а., особистий внесок: проведено порівняльну характеристику стилів керівництва – 0,1 д.а.).

4.2 Результати експертизи публікацій. Відзначається, що у вищенаведеному списку опублікованих праць за темою дисертації зміст дисертації повністю розкрито.

Всі наукові результати, що викладені в дисертації, одержані автором особисто. З наукових публікацій, виданих в співавторстві, у роботі використано лише ті положення, що складають індивідуальний внесок автора.

Загальний обсяг публікацій складає 5,61 д.а., з яких 4,76 д.а. належать особисто автору.

До мінімального переліку з 3-х наукових публікацій здобувача увійшли:

1) **публікація №1** як одноосібний розділ у колективній монографії, що рекомендовані до друку вченими радами закладів та пройшли рецензування, крім одноосібних монографій, виданих у державі, визнаній Верховною Радою України державою-агресором;

2) **публікації № 2, 3** (Категорія Б) зі списку праць здобувача (відповідно п.8 абзац 1 як статті у наукових виданнях, включених на дату опублікування до переліку наукових фахових видань України, п.9 абзац 1 за наявності у них активного ідентифікатора DOI (Digital Object Identifier)):

Відтак, кількість та обсяг праць, а також науковий рівень видань, де вони опубліковані, відповідають вимогам пп. 8-9 діючого «Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії».

5. Відповідність вимогам, що пред'являються до дисертацій на здобуття ступеня доктора філософії.

Здобувачем Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф дотримано вимоги з академічної доброчесності та не допущено її порушень під час дослідження, що підтверджується протоколом перевірки, який опрацьовано фахівцями випускової кафедри міжнародного менеджменту та інновацій та членами групи

забезпечення підготовки доктора філософії по ОНП за спеціальністю 073 – Менеджмент.

Зауваження та рекомендації здобувачу: виправити технічні помилки у оформленні перенесення таблиць дисертації, оптимізувати презентаційні слайди.

Висновок: дисертаційна робота Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф на тему «Трансформація системи управління персоналом підприємств в умовах інклюзивного інноваційного розвитку» відповідає вимогам п.6-7 Постанови КМУ №44 від 12.01.2022 року зі змінами «Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії»; написана стилістично грамотною науковою українською мовою, що відповідає загальним нормам виконання наукових праць. Стиль її викладання забезпечує легкість і доступність сприйняття.

Дисертація *рекомендується до захисту у разовій спеціалізованій вченій раді* за спеціальністю 073 Менеджмент.

Головуюча на засіданні:
завідувачка кафедри
міжнародного
менеджменту та
інновацій
д.е.н., проф.



Ксенія КОВТУНЕНКО

15 вересня 2025 року